

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWANPT BANK RIAU KEPRI
(Studi Kasus Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan)**

SKRIPSI



OLEH

ARI MOHAMAD GADAFI
NIM : 10975006902



**PROGRAM S.1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1434 H / 2013 M**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT BANK RIAU KEPRI
(Studi Kasus Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian
Oral Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu
Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

ARI MOHAMAD GADAFI
NIM : 10975006902



**PROGRAM S.1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1434 H / 2013 M**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RIAU KEPRI (Studi Kasus Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan)

Oleh:

Ari Mohamad Gadafi

10975006902

Keberadaan sumberdaya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, memberikan kompensasi, dan pelatihan. Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan. Penelitian ini menggunakan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel depeden. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan dimana jumlah sampenya sebanyak 31 responden. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabelitas, uji asumsi klasik, regresi liner sederhana, dan uji t. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R squer sebesar 0,480 atau 48%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Dari persamaan regresi didapat $Y = 43,747 + 0,788X$, dimana konstantanya 43,747, berarti tanpa adanya pemberian motivasi kerja, maka kinerja adalah sebesar 43,747. Jika variabel motivasi(X) naik (satu-satuan) maka akan menyebabkan kenaikan (kearah positif) sebesar 0,788 pada kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis didapat t hitung sebesar 5,171. Dari hasil uji hipotesis tersebut maka hipotesis awal peneliti terjawab, yaitu apabila t hitung > t tabel ($5,171 > 1.699$) maka H_a diterima, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Pengaruh, Kinerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan kemampuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RIAU KEPRI (Studi Kasus Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan)”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Adapun proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Untuk itu, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya atas segala bimbingan, masukan, dan motivasi kepada :

1. Kedua orang tua, abah H. Z. Alimbi dan ibu Hj. Iriani dengan do'a, motivasi dan jasa baik moril maupun materil yang tak kenal lelah serta kasih sayangnya yang tiada terkira dalam membesarkan dan mendidik penulis, segudang jasa yang tidak akan pernah terbayar dengan apapun.
2. Bapak Rektor Prof. Dr. M. Nazir Karim, MA. Selaku Pimpinan, Pembantu Rektor I, II, dan III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak DR. Mahendra Romus, SP. M.Ec. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Pembantu Dekan I, II dan III.
4. Bapak Afrizal, S.Sos, MA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara.
5. Bapak Rusdi, S.Sos, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara.

6. Bapak Muslim M.Si, Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan memberikan, motivasi sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
7. Bapak Afrinaldi Rustam, S.IP, M.Si selaku Penasehat Akademis penulis dan Dosen Konsultasi Penulis.
8. Bapak/Ibu Dosen serta karyawan/i Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang sabar dalam memberikan bimbingan ilmu pengetahuan dan pelayanan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial selama perkuliahan.
9. Keluarga besar tercinta kak Uci yang selalu mengingatkan penulis untuk selalu menyelesaikan skripsi, bang Ayo yang selalu memberikan semangatnya, mas Yasin, Kak Ira, serta ponakan ku bang Man dan Agib yang lucu-lucu, serta seluruh keluarga yang tak sempat untuk disebutkan satu persatu.
10. Keluarga PCS : Bang Adi, Reski, Nata, Ibnu, Maseng, Lutfi, Ijan dan lain-lain baik senior maupun junior yang tidak bias disebut satu persatu.
11. Senior-senior dan junior-junior Jurusan Administrasi Negara.
12. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi Negara khususnya ANA C angkatan 2009 Sadam, Rudi, Badrul, Ari bani, Bang Martin, Wawan,dan semua kawan-kawan seperjuangan yang tak bias disebutkan satu persatu.
13. Teman-teman KUKERTA: Vanny, Fadli, Prima Yulia, Badrul, Arianto, Bang Igun, Wiera, Nisa, Ilham, dan Ro'in.
14. Semua pihak yang pernah berjasa dengan hidup dan kehidupan penulis yang tidak mampu disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sebab dalam kajian ilmiah terdapat kelemahan dan kekurangan baik disegi tulisan maupun referensi yang diperlukan serta analisis dan interpretasi yang diberikan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran dalam rangka penyempurnaan penulisan lainnya nanti. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan tinggi dalam bidang sistem informasi serta dapat memberikan kontribusi yang berarti yang berkaitan dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Pekanbaru, 14 Mei 2013

Ari Mohamad Gadafi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika penulisan	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia	10
2.2 Pengertian Motivasi	11
2.2.1 Jeni Motivasi	12
2.2.2 Alat-Alat Motivasi	13
2.2.3 Tujuan motivasi.....	14
2.2.4 Konsep Model Motivasi.....	15
2.2.5 Metode Motivasi	16
2.2.6 Teori Motivasi.....	17
2.2.7 Aspek-Aspek Dalam Motivasi	19
2.2.8 Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	20
2.3 Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	24
2.3.3 Manfaat PENilaian Kinerja	31
2.3.4 Kinerja Dalam Prspektif Islam.....	32
2.3.5 Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	33
2.4 Penelitian Terdahulu	34
2.5 Definisi Operasional	35
2.6 Hipotesis.....	36
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	37
3.2 Populasi dan Sampel	37
3.3 Jenis dan Sumber Data	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5 Skala Pengukuran.....	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	40
3.7 Alat Analisis Data	40

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat PT. Bank KEPRI cabang Tembilahan.....	41
4.2 Struktur Organisasi.....	43
4.3 Deskripsi Umum Ruang Lingkup Tempat Kerja	46

BAB V ISI

5.1 Gambaran Umum Responden	54
5.2 Analisa Deskripsi Variabel	57
5.3 Uji Instrumen	67
5.4 Uji Asumsi Klasik	69
5.5 Analisis Regresi.....	74

BAB VI

6.1 Kesimpulan.....	77
6.2 Saran	78

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan ataupun instansi. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan atau instansi akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan maupun instansi.

Dalam sebuah perusahaan atau instansi karyawan atau tenaga kerja merupakan suatu aset penting dalam membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungan kerja. Keberhasilan suatu instansi dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satunya ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dari segala aktivitas yang dikerjakan, baik menyusun rencana, evaluasi, pengawasan, dan lain sebagainya. Dengan sumber daya manusia yang berkompeten mampu memaksimalkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan atau instansi dengan efektif dan efisien. Potensi sumberdaya manusia yang ada di perusahaan atau instansi hendaknya dimanfaatkan sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal dan tepat sasaran.

Tercapainya tujuan atau target dari instansi tidak hanya tergantung dari alat-alat ataupun prasarana yang modern dan lengkap, tapi justru tergantung pada

manusia yang mengerjakannya. Setiap organisasi atau instansi sangat bergantung pada sumberdaya manusianya untuk kelancaran dan kesuksesannya, untuk itu instansi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan mampu mencapai tujuan suatu instansi tersebut.

Dengan meningkatkan kinerja pegawai biasanya instansi memberikan beberapa cara seperti, memberikan pelatihan, pendidikan, kompensasi, sarana prasarana yang modern, motivasi yang sifatnya membangun, situasi yang kondusif, dan nyaman. Melalui proses tersebut, karyawan dapat lebih memaksimalkan hasil dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena mereka telah dibekali oleh pelatihan, pendidikan, fasilitas yang semua itu tentu sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan mereka.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja

yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Menurut Hasibuan (2009:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai atau karyawan dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja, baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

PT. Bank Riau Kepri sebagai salah satu BUMD yang dimiliki pemerintah Riau dan KEPRI, termasuk salah satunya ialah Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan terletak di jantung kota tembilahan, tepatnya di jalan Hang tuah No 1. Lokasi Bank Pembangunan Daerah Riau Cabang Tembilahan merupakan tempat yang sangat strategis sehingga mudah dijangkau masyarakat. Ini merupakan hal yang mendorong kesuksesan perkembangannya sampai saat sekarang ini.

Salah satu cara Bank Riau KEPRI memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik ialah dengan memberikan berbagai jenis kompensasi kepada karyawan. Pemberian kompensasi ini tidak lain bertujuan agar karyawan PT. Bank Riau Kepri termotivasi untuk terus bekerja dengan baik dan mampu mencapai target-target yang telah di tentukan. Dari hasil wawancara kepada salah satu karyawan PT. Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan (Erianto, 27 November 2012) Kompensasi yang di berikan Bank Riau KEPRI adalah ,gaji, tunjangan kesehatan (kecuali kulit dan kecantikan), tunjangan istri dan anak, promosi, tunjangan transport dan uang makan harian, tunjangan lembur, THR, bonus akhir tahun, jasa produksi, tunjangan pendidikan, tunjangan pakaian dinas, cuti kerja, tunjangan cuti.

Seperti yang telah di tunjukkan di atas merupakan kompensasi yang di berikan kepada karyawan PT. Bank Riau Kepri. Bonus akhir tahun di dapat dari kinerja cabang. Semakin baik kinerja cabang maka semakin besar bonus yang diperoleh. Sedangkan jasa produksi diberikan dari hasil kinerja seluruh Bank Riau

KEPRI baik yang ada di Riau maupun yang berada di Kepulauan Riau berdasarkan RUPS dan disetujui oleh pemegang saham.

Pemberian kompensasi yang baik tentu akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Itulah yang telah dirasakan Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan. Pada tahun 2012 mendapatkan predikat terbaik no 3 dalam bidang penyaluran kredit sebank Riau KEPRI baik di wilayah Riau maupun di KEPRI. Prestasi yang diperoleh ini tidak lepas dari kinerja cabang yang terus meningkat, dimana kinerja karyawan lah yang berpengaruh besar dalam predikat terbaik tersebut.

Penyaluran kredit sangat berpengaruh dalam kelangsungan perkembangan sebuah Bank. Semakin besar kredit yang di salurkan maka semakin banyak pendapatan (laba) yang dihasilkan oleh Bank. Baik itu dari pendapatan non bunga maupun pendapatan dari bunga (Erianto, 27 November 2013).

Berikut akan disajikan tabel target dan pencapaian laba PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan tahun 2009-2011.

Tabel 1.1 Target Realisasi PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan tahun 2009-2011

Tahun	Target	Realisasi	%
2009	Rp. 418.884.844.000	Rp. 324.357.721.000	77
2010	Rp. 326.456.419.000	Rp. 354.864.381.000	109
2011	Rp. 428.088.728.000	Rp. 453.339.083.000	106

Sumber : PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.

Tabel 1 menunjukkan target realisasi dan hasil yang tercapai PT. Bank Riau Cabang Tembilahan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2009 Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan diberi target Rp. 418.884.844.000, namun target tersebut tidak tercapai. Pada tahun 2009 Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan hanya memperoleh Rp. 324.357.721.000 atau hanya 77% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2010 target yang diberikan sebesar Rp. 326.456.419.000, target ini lebih kecil dari pada target yang diberikan pada tahun 2009. Dan pada akhirnya semua sesuai dengan yang diharapkan. PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan mampu memenuhi target yang diberikan, bahkan mampu memperoleh hasil lebih besar dari yang ditetapkan sebelumnya. Hasil yang diperoleh pada tahun 2010 sebesar Rp. 354.864.381.000. Pada tahun 2011 target yang diberikan kembali ditingkatkan senilai Rp. 428.088.728.000, jauh lebih besar dari tahun 2009 dan 2010. Ini memacu semangat dan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya agar terus lebih baik dan dapat memenuhi target yang diberikan.

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk terus meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup instansi. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau

bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Dapat kita lihat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul yaitu: “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK RIAU (Studi kasus di PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan)”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: *Apakah Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai di PT. Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan.*

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja di Kantor Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Bagi Institusi Islam Negeri Sultan Syarif kasim

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi, referensi dan perbandingan bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik untuk penelitian selanjutnya ataupun untuk mengetahui teori-teori

mengenai motivasi dan kinerja karyawan terutama bagi mahasiswa jurusan Administrasi Negara.

1.4.2 Bagi Penulis

Sebagai Pengembangan diri dan kemampuan peneliti sehingga dapat mengimplementasikan ilmu metodologi yang di dapat selama perkuliahan di Universitas Negeri Islam Sultan Syarif kasim

1.4.3 Bagi Kantor Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi untuk mengetahui arti pentingnya motivasi dapat mendorong kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Telaah Pustaka

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kerangka teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kajian teori, definisi konsep, hipotesis, definisi operasional.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai lokasi, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum

Bab ini penulis menguraikan tentang sejarah singkat tentang PT. Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan, Tugas Pokok dan Fungsi PT. Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan, Uraian Tugas Bagian, serta struktur organisasi.

BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini mengenai tentang hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : Kesimpulan dan Saran

Bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2008:2) manajemen sumber daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganissasian pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pemberdayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai Mangkunegara (2008:2).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan

Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan.

Dengan mengatur Manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai saat perekrutan pegawai, penyeleksian pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya.

2.2. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemennya hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2009:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Motivasi menurut Mangkunegara (2009:61), merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Vance dalam Danim (2004:15) menyatakan bahwa: Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama kelompok.

G.R. Terry dalam Hasibuan (2009:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Robbins (107:2010) Motivasi dan memberikan penghargaan kepada para karyawan adalah salah satu kegiatan yang paling penting dan menantang yang dilakukan oleh para manajer.

Veithzal Rivai (2005:455), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2.2.1. Jenis Motivasi

Seorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi saat itu. Pemimpin juga harus mampu

Menurut Hasibuan (2009:150) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan

motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digumakam oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya

2.2.2. Alat-Alat Motivasi

Penggunaan masing-masing alat motivasi ini dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya sebab pada hakekatnya individu adalah berbeda dengan yang lainnya.

Menurut Hasibuan (2009:149-150) prinsip pelaksanaan motivasi yaitu:

1. Material Insentif

Alat-alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya : kendaraan, rumah, dan lain-lain

2. Non Material Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya : mendali, piagam, bintang jasa, dan lain-lain

Pendapat diatas menerangkan bahwa kebutuhan bersifat materil adalah besar upah dan penerimaan-penerimaan lain yang dapat berupa uang, beras, gula, dan sebagainya. Sedangkan kebutuhan yang bersifat non materil merupakan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan bilamana dipenuhi akan dapat menimbulkan kepuasan tapi kebutuhan ini dapat bersifat materil, misalnya perasaan harga diri, rasa kebanggaan, dipenuhinya keinginan berpartisipasi dan sebagainya.

2.2.3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadnan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4. Konsep Model Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:148-149) konsep model motivasi ada tiga yaitu:

a. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan system insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif saja.

b. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawah untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengetahui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak factor, bukannya hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga

kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Jadi menurut model sumber daya manusia, untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikantanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan/kebijaksanaan dalam mennyelesaikan pekerjaannya. Motivasi moral/gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

2.2.5. Metode Motivasi

Ada dua motode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

a. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti, pujian, penghargaan, THR, bonus, dan bintang jasa.

b. Motovasi Tak Langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan

kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif.

2.2.6. Teori Motivasi

1. Teori Kepuasan

Teori kuasan mendasarkan pendekatannya atas factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan nya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang-orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan prilakunya. Teori ini menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun nonmateriil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materiil dan nonmaterial yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Hasibuan (2009:152).

2. Teori Tiga Kebutuhan Mcclelland

David McClelland dalam Robbins (2010:113) dan rekan-rekan nya mengusulkan teori tiga kebutuhan yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang meripakan motivator utama dalam pekerjaan . ketiga kebutuhan itu adalah kebutuhan akan prestasi (nAch) yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan

serangkaian standar, kebutuhan akan kekuasaan (nPow) yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara dimana mereka tidak akan bersikap sebaliknya, kebutuhan akan afiliasi (nAff) yang merupakan keinginan atas hubungan antar pribadi yang akrab dan dekat

3. Teori X dan Teori Y. Mc. Gregor

Douglas Mc. Gregor dalam Hasibuan (2009:160) mengemukakan adalah teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratis).

Teori X

- a) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
- b) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mementingkan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas dan bertipe Otoriter sedangkan gaya kepemimpinan berorientasi pada Prestasi kerja.

Teori Y

- a) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.
- b) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan pada pundaknya.
- c) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterkaitan pada keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.

2.2.7. Aspek-Aspek Dalam Motivasi

Veithzal Rivai (2005:456), mengatakan bahwa aspek-aspek yang memperngaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Rasa aman dalam bekerja

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja

2. Mendapatkan gaji yang adil

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan

3. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan

4. Penghargaan atas prestasi kerja

Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.

2.2.8. Motivasi Dalam Perspektif Islam

Allah berfirman dalam Al-Quran:

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ أَمَرَ مِنْ ظُؤْنِهِ يُخَفِّ خَلْفَهُ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مَنْ مَعْقَبَاتٍ لَهُ
فَلَا سَوْءًا يَقُومُ اللَّهُ أَرَادَ ۖ وَإِذَا بِأَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّى يَقُومَ مَا يُغَيِّرُ
وَالِ مِنْ دُونِهِ مِنْ لَهُمْ ۖ وَمَا لَهُ مَرَدٌّ

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Ada beberapa peran motivasi dalam kehidupan manusia sangat banyak, diantaranya:

1. Motivasi sebagai pendorong manusia dalam melakukan sesuatu, sehingga menjadi unsur penting dan tingkah laku atau tindakan manusia
2. Motivasi bertujuan untuk menentukan arah dan tujuan
3. Motivasi berfungsi sebagai penguji sikap manusia dalam beramal benar atau salah sehingga bisa dilihat kebenarannya dan kesalahannya
4. Motivasi berfungsi sebagai penyeleksi atas perbuatan yang akan dilakukan oleh manusia baik atau buruk. Jadi motivasi itu berfungsi sebagai pendorong, penentu, penyeleksi dan penguji sikap manusia dalam kehidupannya.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Wibowo (2011:7).

Widodo dalam Pasolong Harbani (2008:175) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Mangkunegara (2008:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dalam Pasolong (2008:176) menyatakan bahwa : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau performance yang mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan

karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, (Simamora 2004:339)

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Menurut Wibowo (2011:4) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasil, dan kepentingan.

Menurut Mondy (256:2008) manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang d arahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganissasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi.

kinerja bukanlah perhitungan akan kuantitas suatu produk tetapi suatu perhitungan rasio, perbandingan dan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi, hal ini jelas berbeda dengan produksi, dimana produksi lebih mengutamakan atau menghitung tingkat kuantitas yang dihasilkan dari produksi.

Kinerja organisasi juga ditentukan oleh bagai mana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas

harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki faktor-faktor tertentu yang harus terpenuhi. Menurut Mangkunegara (2008:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.3.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Monday (2008:257) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja

merupakan factor penting untuk suksesnya manajemen kinerja karena mencerminkan langsung rencana stratijik organisasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaiaan kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaiaan kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumberdaya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur. Menurut Agus Dharma (2001:154) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup dalam tiga hal, yaitu:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2009:95-96) indikator penilaian kinerja adalah:

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Lesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6) Kerja sama

Penilai menilai kesedian karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8) Kepribadian

Member kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelesaikan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Penilai menilai kesedian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan rasarana yang dipergunakannya, serta prilaku kerjanya.

Menurut Wilson Bangun (233-234:2012) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai Berikut:

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain
3. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan
4. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan
5. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan

menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

2.3.3.. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Siagian (2002 : 168) merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan bagi para atasan dan juga para pegawai/karyawan yang bersangkutan.

2.3.4. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah: amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah SWT dalam surat (an-Nahl:97):

↓ مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ↑

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan . (Q.S. an-Nahl: 97)

Ini merupakan janji daripada Allah SWT bagi hambaNya yang beriman dan beramal soleh yaitu amal yang berpandukan Kitab Allah (Al-Quran) dan Sunnah NabiNya Muhammad SAW. Maka Allah akan memberi mereka kehidupan yang baik di dunia dan mereka juga mendapat balasan yang lebih baik daripada amal mereka di akhirat. Kehidupan yang baik itu memperoleh rezeki yang baik dan halal di dunia serta mendapat pemeliharaan dan keridhoan daripada Allah SWT.

Selanjutnya dalam hadis Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh bukhari dijelaskan yang artinya:

Dari Ibnu Umar Radhiallahu 'anhuma, ia berkata : Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Sallam memegang pundakku, lalu bersabda : Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar radhiyallahu anhuma berkata : Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati . [Bukhari no. 6416]

Hadits ini menganjurkan agar mempergunakan saat sehatnya dan berusaha dengan penuh kesungguhan selama masa itu karena khawatir bertemu dengan masa sakit yang dapat merintangi upaya beramal. Begitu pula dengan kalimat waktu hidupmu sebelum kamu mati mengingatkan agar mempergunakan masa hidupnya, karena anganangannya lenyap, serta akan muncul penyesalan yang berat karena kelengahannya sampai dia meninggalkan kebaikan.

Hadits diatas juga dapat dijadikan prinsip dasar serta konsep kinerja. Dalam hadits ini terdapat anjuran bagi seseorang untuk menggunakan waktu atau kesempatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Hadits ini juga mengandung arti larangan bahwa Janganlah menunda amal yang dapat dilakukan pada waktu dan

kesempatan yang ada. Tentunya amal amal yang yang baik dan dapat di artikan sebuah pekerjaan.

2.3.5. Hubungan Motivasi dan Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja juga merupakan aset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama yang tentunya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut pendapat Mc Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2009;162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Yang mana hal yang hampir sama juga dikatakan oleh Gibson yang dikutip oleh Pasolong(2007:176), menyatakan bahwa : “Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Melihat hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai bahwa didalamnya terdapat pengaruh yang erat dan tidak dapat dipisahkan antara satu dan yang lainnya.

2.4 . Penelitian Terdahulu

1. Leli Siregar dalam judul PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MEDAN SELAYANG KOTA MADYA MEDAN (2012), memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan regresi linear $Y = 1,649 + 0,848x$ dan nilai r_{xy} sebesar 0,804%. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja. Selanjutnya koefisien determinan diperoleh sebesar 64,6%, sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar.
2. Yanarto Oepojo dalam judul PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KOTA BANDUNG (Studi Proses Penyelesaian Izin Mendirikan Bangunan) 2009, memperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, akan tetapi terdapat pengaruh yang kecil. Sedangkan factor lain yang tidak terdefinisi, cukup besar mempengaruhi variabel kinerja pegawai, selain variabel motivasi.
3. Dewi Lianawati (2003) dalam judul Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan staff PT. Mutu Gading Tekstil di Karanganyar memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja yang meliputi dimensi motif eksistensi, motif afiliasi, motif kekuasaan, dan motif berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.5. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2.5. Devinisi Operasional

Variabel	Indikator	Subindikator
X (Motivasi) Veithzal Rivai (2005:456)	1. Rasa aman dalam bekerja	Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala atau yang mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.
	2. Mendapatkan gaji yang adil	Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.
	3. Lingkungan kerja yang menyenangkan	Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik.
	4. Penghargaan atas prestasi	Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.
Y (Kinerja) Wilson Bangun (233-234:2012)	1. Jumlah pekerjaan	Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
	2. Kualitas Pekerjaan	Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
	3. Ketepatan Waktu	Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
	4. Kehadiran	Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
	5. Kemampuan kerja sama	Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri. Ada beberapa pekerjaan harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

2.4. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2008:2) manajemen sumber daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pemberdayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai Mangkunegara (2008:2).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan

Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan.

Dengan mengatur Manajemen sumber daya manusia secara propesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara propesional ini harus dimulai saat perekrutan pegawai, penyeleksian pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya.

2.2. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemennya hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2009:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Motivasi menurut Mangkunegara (2009:61), merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Vance dalam Danim (2004:15) menyatakan bahwa: Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama kelompok.

G.R. Terry dalam Hasibuan (2009:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Robbins (107:2010) Motivasi dan memberikan penghargaan kepada para karyawan adalah salah satu kegiatan yang paling penting dan menantang yang dilakukan oleh para manajer.

Veithzal Rivai (2005:455), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2.2.1. Jenis Motivasi

Seorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi saat itu. Pemimpin juga harus mampu

Menurut Hasibuan (2009:150) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digumakam oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya

2.2.2. Alat-Alat Motivasi

Penggunaan masing-masing alat motivasi ini dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya sebab pada hakekatnya individu adalah berbeda dengan yang lainnya.

Menurut Hasibuan (2009:149-150) prinsip pelaksanaan motivasi yaitu:

1. Material Insentif

Alat-alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya : kendaraan, rumah, dan lain-lain

2. Non Material Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya : mendali, piagam, bintang jasa, dan lain-lain

Pendapat diatas menerangkan bahwa kebutuhan bersifat materil adalah besar upah dan penerimaan-penerimaan lain yang dapat berupa uang, beras, gula, dan sebagainya. Sedangkan kebutuhan yang bersifat non materil merupakan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan bilamana dipenuhi akan dapat menimbulkan kepuasan tapi kebutuhan ini dapat bersifat materil, misalnya perasaan harga diri, rasa kebanggaan, dipenuhinya keinginan berpartisipasi dan sebagainya.

2.2.3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadnan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4. Konsep Model Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:148-149) konsep model motivasi ada tiga yaitu:

a. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan system insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif saja.

b. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawah untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengetahui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak factor, bukannya hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan

akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Jadi menurut model sumber daya manusia, untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikantanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan/kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi moral/gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

2.2.5. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

a. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti, pujian, penghargaan, THR, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi Tak Langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman,

suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif.

2.2.6. Teori Motivasi

1. Teori Kepuasan

Teori kuasan mendasarkan pendekatannya atas factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan nya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang-orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan prilakunya. Teori ini menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun nonmateriil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materiil dan nonmaterial yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Hasibuan (2009:152).

2. Teori Tiga Kebutuhan Mcclelland

David McClelland dalam Robbins (2010:113) dan rekan-rekan nya mengusulkan teori tiga kebutuhan yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang meripakan motivator utama dalam pekerjaan . ketiga kebutuhan itu adalah kebutuhan akan prestasi (nAch) yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan

serangkaian standar, kebutuhan akan kekuasaan (nPow) yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara dimana mereka tidak akan bersikap sebaliknya, kebutuhan akan afiliasi (nAff) yang merupakan keinginan atas hubungan antar pribadi yang akrab dan dekat

3. Teori X dan Teori Y. Mc. Gregor

Douglas Mc. Gregor dalam Hasibuan (2009:160) mengemukakan adalah teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratis).

Teori X

- a) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
- b) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negative

yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas dan bertipe Otoriter sedangkan gaya kepemimpinan berorientasi pada Prestasi kerja.

Teori Y

- a) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.
- b) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya.
- c) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterkaitan pada keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.

2.2.7. Aspek-Aspek Dalam Motivasi

Veithzal Rivai (2005:456), mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Rasa aman dalam bekerja

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja

2. Mendapatkan gaji yang adil

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan

3. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan

4. Penghargaan atas prestasi kerja

Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.

2.2.8. Motivasi Dalam Perspektif Islam

Allah berfirman dalam Al-Quran:

يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ أَمْرٌ مِّنْ يَّحْقُظُونَهُ خَلْفَهُ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مِ مَّعْقَبَاتٍ لَهُ
لَهُ مَرَدٌّ فَلَا سُوءًا بِقَوْمٍ اللَّهُ أَرَادَ ۖ وَإِذَا أَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ بِقَوْمٍ مَا
وَالِ مِنْ دُونِهِ مِنْ لَهُمْ ۖ وَمَا

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu

sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Ada beberapa peran motivasi dalam kehidupan manusia sangat banyak, diantaranya:

1. Motivasi sebagai pendorong manusia dalam melakukan sesuatu, sehingga menjadi unsur penting dan tingkah laku atau tindakan manusia
2. Motivasi bertujuan untuk menentukan arah dan tujuan
3. Motivasi berfungsi sebagai penguji sikap manusia dalam beramal benar atau salah sehingga bisa dilihat kebenarannya dan kesalahannya

4. Motivasi berfungsi sebagai penyeleksi atas perbuatan yang akan dilakukan oleh manusia baik atau buruk. Jadi motivasi itu berfungsi sebagai pendorong, penentu, penyeleksi dan penguji sikap manusia dalam kehidupannya.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Wibowo (2011:7).

Widodo dalam Pasolong Harbani (2008:175) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Mangkunegara (2008:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dalam Pasolong (2008:176) menyatakan bahwa : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau performance yang mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, (Simamora 2004:339)

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Menurut Wibowo (2011:4) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasil, dan kepentingan.

Menurut Mondy (256:2008) manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang d arahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganissasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi.

kinerja bukanlah perhitungan akan kuantitas suatu produk tetapi suatu perhitungan rasio, perbandingan dan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi, hal ini jelas berbeda dengan produksi, dimana produksi lebih mengutamakan atau menghitung tingkat kuantitas yang dihasilkan dari produksi.

Kinerja organisasi juga ditentukan oleh bagai mana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki faktor-faktor tertentu yang harus terpenuhi. Menurut Mangkunegara (2008:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situattion) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.3.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Monday (2008:257) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan factor penting untuk suksesnya manajemen kinerja karena mencerminkan langsung rencana stratijik organisasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaiaan kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaiaan kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumberdaya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur. Menurut Agus Dharma (2001:154) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup dalam tiga hal, yaitu:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2009:95-96) indikator penilaian kinerja adalah:

- 1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Lesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

- 2) Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

- 3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

- 4) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6) Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8) Kepribadian

Member kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berperenampilan simpatik dan wajar.

9) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelesaikan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Penilai menilaikesedian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan rasarana yang dipergunakannya, serta prilaku kerjanya.

Menurut Wilson Bangun (233-234:2012) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat

mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai Berikut:

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap

pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain

3. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan
4. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan
5. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

2.3.3.. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Siagian (2002 : 168) merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena sangat

bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan bagi para atasan dan juga para pegawai/karyawan yang bersangkutan.

2.3.4. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah: amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah SWT dalam surat (an-Nahl:97):

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَا مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ↑

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan . (Q.S. an-Nahl: 97)

Ini merupakan janji daripada Allah SWT bagi hambaNya yang beriman dan beramal soleh yaitu amal yang berpandukan Kitab Allah (Al-Quran) dan Sunnah NabiNya Muhammad SAW. Maka Allah akan memberi mereka kehidupan yang baik di dunia dan mereka juga mendapat balasan yang lebih baik daripada amal mereka di

akhirat. Kehidupan yang baik itu memperoleh rezeki yang baik dan halal di dunia serta mendapat pemeliharaan dan keridhoan daripada Allah SWT.

Selanjutnya dalam hadis Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh bukhari dijlaskan yang artinya:

Dari Ibnu Umar Radhiallahu 'anhuma, ia berkata : Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Sallam memegang pundakku, lalu bersabda : Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar radhiyallahu anhuma berkata : Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati . [Bukhari no. 6416]

Hadits ini menganjurkan agar mempergunakan saat sehatnya dan berusaha dengan penuh kesungguhan selama masa itu karena khawatir bertemu dengan masa sakit yang dapat merintangai upaya beramal. Begitu pula dengan kalimat waktu hidupmu sebelum kamu mati mengingatkan agar mempergunakan masa hidupnya, karena anganangannya lenyap, serta akan muncul penyesalan yang berat karena kelengahannya sampai dia meninggalkan kebaikan.

Hadits diatas juga dapat dijadikan prinsip dasar serta konsep kinerja. Dalam hadits ini terdapat anjuran bagi seseorang untuk menggunakan waktu atau kesempatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Hadits ini juga mengandung arti larangan bahwa Janganlah menunda amal yang dapat dilakukan pada waktu dan kesempatan yang ada. Tentunya amal amal yang yang baik dan dapat di artikan sebuah pekerjaan.

2.3.5. Hubungan Motivasi dan Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja juga merupakan aset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi

perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama yang tentunya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut pendapat Mc Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2009;162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Yang mana hal yang hampir sama juga dikatakan oleh Gibson yang dikutip oleh Pasolong(2007:176), menyatakan bahwa : “Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Melihat hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai bahwa didalamnya terdapat pengaruh yang erat dan tidak dapat dipisahkan antara satu dan yang lainnya.

2.4 . Penelitian Terdahulu

1. Leli Siregar dalam judul PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MEDAN SELAYANG KOTA MADYA MEDAN (2012), memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan regresi linear $Y = 1,649 + 0,848x$ dan nilai r^2_{xy} sebesar 0,804%. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja. Selanjutnya koefisien determinan diperoleh sebesar 64,6%, sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar.

2. Yanarto Oepojo dalam judul PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KOTA BANDUNG (Studi Proses Penyelesaian Izin Mendirikan Bangunan) 2009, memperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, akan tetapi terdapat pengaruh yang kecil. Sedangkan factor lain yang tidak terdefinisi, cukup besar mempengaruhi variabel kinerja pegawai, selain variabel motivasi.
3. Dewi Lianawati (2003) dalam judul Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan staff PT. Mutu Gading Tekstil di Karanganyar memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja yang meliputi dimensi motif eksistensi, motif afiliasi, motif kekuasaan, dan motif berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.5. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2.5. Devinisi Operasional

Variabel	Indikator	Subindikator
X (Motivasi) Veithzal Rivai (2005:456)	1. Rasa aman dalam bekerja	Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala atau yang mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.
	2. Mendapatkan gaji yang adil	Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.
	3. Lingkungan kerja yang menyenangkan	Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik.
	4. Penghargaan atas prestasi	Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.
Y (Kinerja) Wilson Bangun (233-234:2012)	1. Jumlah pekerjaan	Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
	2. Kualitas Pekerjaan	Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
	3. Ketepatan Waktu	Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
	4. Kehadiran	Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
	5. Kemampuan kerja sama	Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri. Ada beberapa pekerjaan harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

2.4. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan terletak di jantung kota tembilahan, tepatnya di jalan Hang tuah No 1.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2011:80).

Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2011:81).

Adapun yang menjadi populasi dan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja dikantor PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan yang berjumlah 31 orang.

Mengingat populasi dalam penelitian ini sedikit maka dalam menentukan sampel penulis menggunakan metode sensus atau sampling jenuh dimana keseluruhan populasi diambil menjadi responden dalam penelitian ini, Sugiyono (2011:85).

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer diperoleh melalui observasi atau pengamatan langsung di lokasi, memberikan kuesioner dan mewawancarai responden.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden melainkan dari dokumen-dokumen, buku-buku, serta hasil-hasil penelitian lainnya yang berkenaan dengan penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di

antaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada respon untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup, terbuka, dan dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

c. Wawancara, yakni bentuk komunikasi antara peneliti dengan para pegawai secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh informasi dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan.

3.5. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Menurut Sugiyono (2010:107) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

Dengan skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi

jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- a. Sangat setuju/selalu/baik/sangat positif diberi skor (5)

- b. Setuju/sering/baik/positif diberi skor (4)
- c. Ragu-ragu/kadang-kadang/cukup baik/ netral diberi skor (3)
- d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/baik/negatif diberi skor (2)
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/baik/ negatif diberi skor (1)

3.6. Analisis Deskripsi

Analisis deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel motivasi, dan kinerja dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel. Menurut Umar (2005:183) menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut:

Nilai maksimum : 5

Nilai minimum : 1

Rentang Skala : $\frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Besar skala}}$

Rentang skala: $\frac{5 - 1}{5} = 0,8$

Kategori:

1.0 – 1.80 = sangat rendah/sangat buruk

1.81 – 2.60 = rendah/buruk

2.61 – 3.40 = sedang/cukup

3.41 – 4.20 = baik/tinggi

4.21 – 5.00 = sangat baik/sangat tinggi

3.7. Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:122) Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui

apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2011:122) cara yang digunakan adalah dengan analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*". Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:145) "Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih".

3.8. Alat Analisis Data

3.8.1. Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dan menggunakan rumus:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi X

X : Variabel Bebas (Motivasi)

3.8.2. Uji (uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut:
Apabila : $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel x dan y.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah singkat PT. Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan

Bank Pembangunan Daerah Riau merupakan kelanjutan kegiatan usaha dari PT BAPERI (PT. Bank Pembangunan Daerah Riau) yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Syawal Sutan Diatas No.1 tanggal 2 Agustus 1961, dan izin Menteri Keuangan Republik Indonesia No. BUM 9-4-45 Tanggal 12-08-1961.

Selanjutnya dengan adanya surat keputusan Gubernur KDH. TK. I Riau No. 51/IV/1966 tanggal 1 April 1966 dengan dinyatakan berakhirnya segala kegiatan PT. BAPERI. Dan seluruh aktiva dan pasiva PT. BAPERI dilebur kedalam bank Pembangunan Daerah Riau yang disesuaikan dengan undang-undang No. 13 tahun 1962 tentang bank Pembangunan Daerah Riau, terhitung tanggal 1 April 1966 secara resmi Bank Pembangunan Daerah Riau dimulai dengan status sebagai bank milik Pemerintah Daerah Riau.

Dengan berbagai perubahan dan perkembangan kegiatan bank sejak tahun 1975 status pendirian bank Pembangunan Daerah Riau disesuaikan dengan peraturan daerah provinsi tingkat I Riau No. 10 Tahun 1975, yaitu kemudian diatur kembali dengan peraturan daerah tingkat I Riau No. 8 Tahun 1986 berdasarkan undang-undang No. 13 Tahun 1962. Status pendirian Bank Pembangunan Daerah Riau diatur dan

disesuaikan dengan peraturan daerah No. 14 Tahun 1992 tentang perbankan.

Setelah adanya perluasan kota Tembilahan dan perkembangan perekonomian yang semakin meningkat maka Bank Pembangunan Daerah Riau Pusat mengadakan survey dan penjajakan guna meningkatkan usahanya. Maka berdasarkan SK Gubernur KDH Tk. I Riau No. KPTS. 124/IV/1980 tentang pendirian Bank Pembangunan Daerah Riau Cabang Tembilahan tertanggal 1 April 1980. Bank Pembangunan Daerah Riau yang tertua yang pertama kali dibuka di Provinsi Riau.

Bank Pembangunan Daerah Riau Cabang Tembilahan terletak di jantung kota tembilahan, tepatnya di jalan Hang tuah No 1. Lokasi Bank Pembangunan Daerah Riau Cabang Tembilahan merupakan tempat yang sangat strategis sehingga mudah dijangkau masyarakat. Ini merupakan hal yang mendorong kesuksesannya sampai saat sekarang ini.

Profesionalisme di bidang manajemen perbankan diterapkan sehingga Bank ini selalu mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kemajuan yang terjadi didalam dunia perbankan. Keberadaan Bank Pembangunan Daerah Riau begitu banyak memberikan andil dalam pembangunan daerah kabupaten Inderagiri Hilir.

Selanjutnya Bank Pembangunan Daerah Riau disetujui berubah status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) sesuai hasil keputusan RUPS tanggal 26 juni 2002 yang dibuat oleh notaris Ferry Bakti, SH dengan akta No 33, yang kemudian ditetapkan dengan

peraturan daerah No 10 Tahun 2002 tanggal 26 Agustus 2002 dan telah diundangkan dalam lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2002 No 50. Pada bulan Agustus tepatnya pada tanggal 1 Agustus Tahun 2003 Bank Pembangunan Daerah Riau berubah nama menjadi PT. Bank Riau. Dan pada akhirnya pada tanggal 24 April 2010, dihadapan notaries Ferry Baki, SH Bank Riau berubah nama menjadi PT. Bank Riau Kepri dan telah mendapat pengesahan dari Kementrian Hukum dan HAM pada tanggal 22 juli 2010, serta izin dari Bank Indonesia No. 12/59/KEP/GBI/2010 tanggal 23 September 2010. Diharapkan dengan diberikannya nama baru PT. Bank Riau Kepri ini mampu melayani nasabah lebih baik, hal ini sesuai dengan motto PT. Bank Riau Kepri yaitu tumbuh kembang bersama.

Adapun Visi Misi yang ingin dicapai oleh Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bengkalis dalam menjalankan tugasnya yaitu:

Visi:

Sebagai perusahaan perbankan yang mampu berkembang dan terkemuka di daerah, memiliki manajemen yang profesional dan mendorong pertumbuhan perekonomian daerah sehingga dapat memberdayakan perekonomian rakyat.

Misi:

Sebagai Bank “sehat”, elit dan merakyat

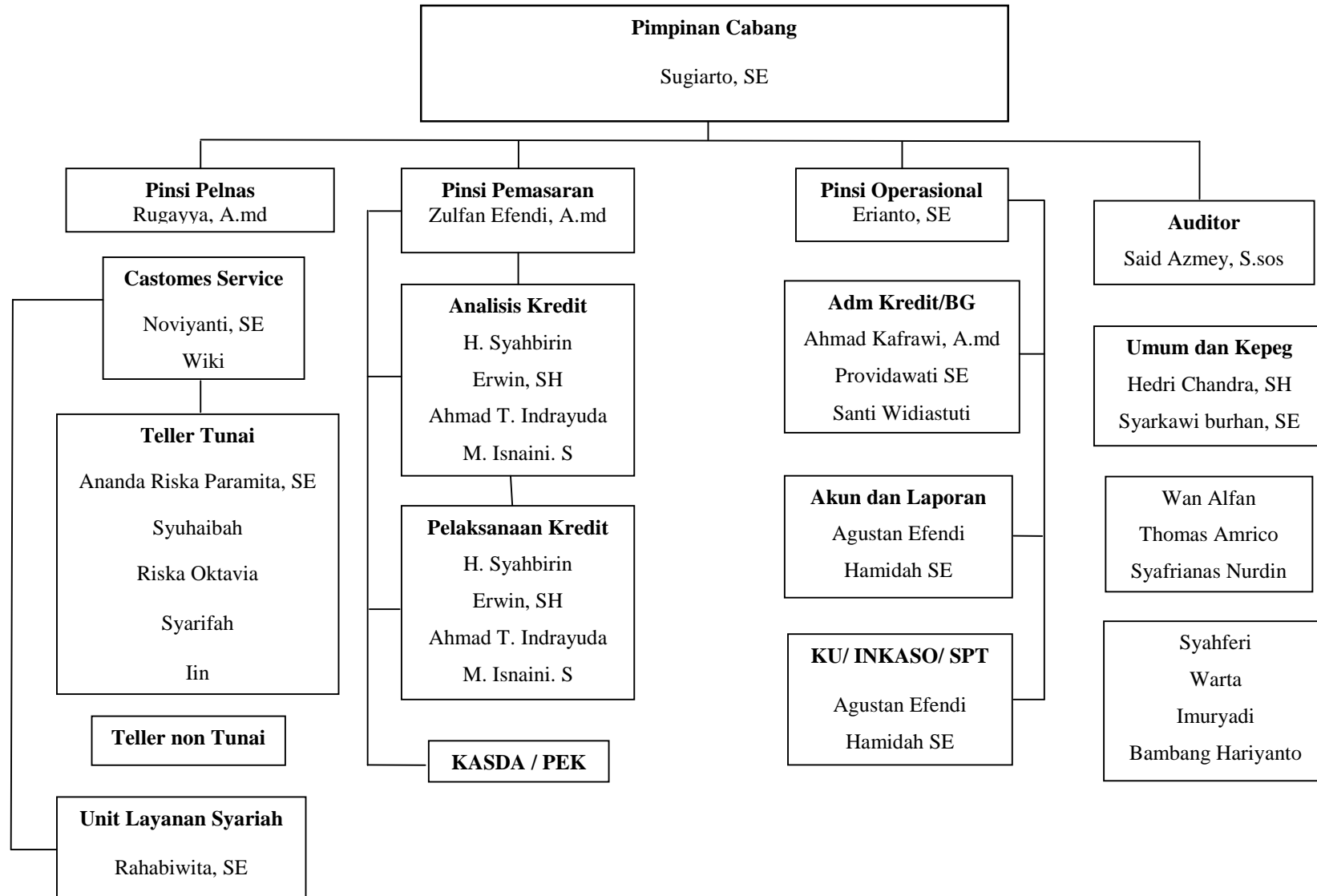
1. Sebagai Pendorong pertumbuhan ekonomi daerah
2. Sebagai pengelola dana pemerintah Daerah

3. Sebagai Sumber Pendapatan daerah
4. Membina dan mengembangkan Usaha Kecil dan Menengah

4.2 Struktur Organisasi Unit Kerja Tempat

Dalam suatu perusahaan struktur organisasi mempunyai arti yang sangat penting. Oleh sebab itu perlu adanya struktur organisasi perusahaan yang baik. Dalam struktur organisasi akan tergambar bagaimana pembagian tugas secara jelas oleh masing-masing bagian atau orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka pembagian suatu tenaga kerja akan mudah untuk dilaksanakan, sehingga semua yang telah direncanakan akan dikerjakan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mengetahui dengan lebih jelas lagi struktur organisasi PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

STRUKTUR ORGANISASI
PT. BANK RAIU KEPRI CABANG TEMBILAHAN



4.3 Deskripsi Umum Ruang Lingkup Tempat Kerja

PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari membagi tugas atas dasar 2 bagian besar, dimana setiap bagian terdiri dari beberapa sub lagi yang menjurus kepada kekhususan.

Bagian pertama disebut Front Officer, yang terdiri dari:

1. Seksi Pemasaran
2. Seksi Pelayanan Nasabah

Bagian kedua disebut Back Office, yang terdiri dari:

1. Seksi Operasional
2. Kontrol Intern

Adapun tugas dan tanggung jawab serta wewenang masing-masing bagian tersebut sebagai berikut:

1. Pimpinan cabang

Garis besar pekerjaan

- a. Merencanakan, mengelola dan mengendalikan aktivitas kantor cabang sejalan dengan kebijakan dan pedoman yang digaris besarkan kantor pusat.
- b. Memaksimalkan tingkat pelayanan dan profitabilitas dengan memastikan bahwa pegawai selalu memberikan pelayanan yang bermutu tinggi kepada nasabah.
- c. Memelihara dan meningkatkan mutu pelayanan kerja sama dengan relasi dan nasabah.

Pertanggung jawaban dan pelimpahan wewenang:

- a. Pimpinan cabang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direksi.
- b. Bertanggung jawab dengan wewenangnya mewakili PT. Bank Riau Kepri dalam mengadakan hubungan dengan pihak ketiga dengan pelaksanaan tugas-tugas kantor cabang.
- c. Dalam hal pemimpin cabang tidak berada ditempat atau berhalangan melakukan tugasnya, maka tugas dan tanggung jawabnya diambil alih oleh wakil pimpinan atau pimpinan seksi yang ditunjuk oleh pimpinan cabang jika dikantor tersebut tidak memiliki pimpinan cabang.

2. Wakil pimpinan cabang

Garis besar pekerjaan

- a. Membantu pimpinan cabang mengelola kegiatan operasional di back office dan mengembalikan urutan pekerjaan agar berjalan lancar sesuai dengan prosedur.
- b. Menerapkan sistem prosedur yang telah diterapkan dan mengupayakan agar semua aktivitas dikantor cabang selalu sejalan dengan kebijakan dan pedoman dikantor pusat.

Pertanggung jawaban dan pelimpahan wewenang:

- a. Wakil pimpinan cabang dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bertanggung jawab kepada pimpinan cabang.

- b. Dalam hal pemimpin cabang tidak berada ditempat dan berhalangan melakukan tugas, maka tugas dan wewenangnya diambil alih oleh pemimpin cabang.

3. Seksi Pelayanan Nasabah

Garis besar pekerjaan

- a. Mengusahakan agar terciptanya mutu yang baik bagi nasabah sehingga tercipta tingkat efisiensi dan efektifitas guna menciptakan laba yang optimal
- b. Melakukan pengendalian kas atau likuidasi beserta perangkat pengamanannya guna menghindari berbagai macam resiko pengelolaan kas.

Pertanggung jawaban dan pelimpahan wewenang:

- a. Pemimpin seksi pelayanan nasabah dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bertanggung jawab kepada pimpinan cabang.
- b. Dalam hal pemimpin seksi pelayanan nasabah tidak berada ditempat atau berhalangan melakukan tugas, maka tugas dan wewenangnya diambil alih oleh satu pemimpin cabang, terkecuali pemimpin seksi control intrn yang ditunjuk oleh pimpinan cabang.

Seksi pelayanan nasabah terbagi menjadi:

1. Pelaksanaan pelayanan dan informasi

Mengelola dan mengusahakan agar kegiatan pelayanan nasabah berjalan lancar, efektif dan efisien sesuai dengan prosedur/ pedoman kerja yang telah ditetapkan.

2. Pelaksana kas dan teller

Mengatur, mengusahakan dan mengendalikan kegiatan diseksi kas/teller secara efektif dan efisien serta melakukan pengawasan agar seluruh perangkat teller dapat berfungsi dengan baik.

3. Pelaksana tabungan

Mengerjakan transaksi dan mengelola rekening tabungan termasuk menjaga dan memelihara hubungan baik dengan nasabah.

4. Seksi pemasaran

Garis besar pekerjaan:

- a. Mencari nasabah dan memasarkan produk dan jasa-jasa bank serta memperluas peluang aktivitas usaha di daerah kerja kantor.
- b. Mengelola dan menyelesaikan kredit bermasalah, kredit diragukan, kredit macet serta kredit hapus buku.
- c. Memasarkan, membuat aplikasi dan menganalisa permohonan kredit serta memantau rekening nasabah.

Pertanggung jawaban dan pelimpahan wewenang:

- a. Pemimpin seksi pemasaran dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bertanggung jawab kepada pemimpin cabang.
- b. Dalam hal pemimpin seksi pemasaran tidak berada ditempat atau berhalangan melakukan tugas, maka tugas dan wewenangnya diambil alih oleh pimpinan cabang terkecuali pemimpin bagian seksi control interen.

Bagian seksi pemasaran terdiri dari:

1. Pelaksana kredit

Memasarkan, membuat aplikasi dan menganalisis permohonan kredit/ jaminan bank serta membantu rekening nasabah sesuai dengan pedoman kerja bank.

2. Pelaksana pelayanan kredit

Mengelola atau menyelesaikan kredit bermasalah, kredit golongan III, kredit golongan IV serta kredit hapus buku.

3. Pelaksana penghimpunan kredit

Mempromosikan serta memasarkan produk dan jasa-jasa bank sesuai petunjuk dan pedoman yang telah ditetapkan.

5. Seksi Operasional

Garis besar pekerjaan

- a. Membuat kegiatan pembukuan dan membuat laporan keuangan kantor cabang.
- b. Mengusahakan agar proses administrasi yang berkaitan dengan kredit, TDN. Kliring kepegawaian dan pengelolaan barang/ aktifitas tetap dapat dilaksanakan secara aman, efektif dan efisien.
- c. Menyusun rencana kerja anggaran tahunan bersama-sama pemimpin cabang.
- d. Melakukan monitoring perubahan kolektibilitas kredit dan kredit jatuh tempo.
- e. Memonotor dan melaporkan realisasi dan anggaran kantor cabang.

Pertanggung jawaban dan pelimpahan wewenang:

- a. Pemimpin seksi operasional dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bertanggung jawab kepada pimpinan cabang.
- b. Dalam hal pemimpin operasional berhalangan dalam menjalankan tugas, maka tugas dan wewenangnya diambil alih oleh salah satu pemimpin seksi, terkecuali control intern yang ditunjuk pemimpin cabang.

Bagian seksi operasional terdiri dari

1. Plaksana transaksi dalam negeri dan kliring

Mengelola dan mengadministrasikan aktivitas warkat-warkat kliring serta menjaga keamanan proses pelaksanaannya.

Mengelola dan mengadministrasikan semua warkat transaksi kiriman uang dan inkaso dalam negeri serta bertanggung jawab terhadap keamanan proses data entry, sandi, dan prosedur transfer.

2. Pelaksana akuntansi dan laporan

Melakukan proses pembukuan dan membuat laporan keuangan neraca dan laba/ rugi kantor cabang serta mengupayakan penyelesaian daftar pos terbuka antar bank.

3. Pelaksana administrasi kredit

Mengelola administrasi kredit yang disertai dengan system pengamanan terhadap dokumen debitur sesuai dengan pedoman dan kebijakan perkreditan.

4. Pelaksana administrasi kas daerah

Mengelola dan menyelenggarakan administrasi penerimaan kas daerah tingkat II dan sebagai pembantu pemegang kas daerah (PPKD) tingkat I Riau.

5. Pelaksana umum

Mengelola dan mmengadministrasikan aktiva tetap, perabotan/ perawatan kantor dan alat-alat tulis kantor serta bertanggung jawab terhadap pleksana pengawasan dan pengamanan kantor cabang.

Mengelola dan mmengadministrasikan kegiatan yang berkaitan dengan pegawai.

6. Kontrol Interen

Garis besar pekerjaan

- a. Membantu pemimpin cabang mengendalikan/ mengawasi proses kegiatan harian manajemen cabang.
- b. Mengawasi dan mengusahakan proses inquiry secepatnya tentang transaksi financial nasabah.
- c. Mengusahakan terlaksananya pengawasan intern dan audit sebagaimana mestinya.
- d. Membantu kebijakan kredit yang telah ditetapkan oleh pimpinan cabang.
- e. Memeriksa neraca serta laba rugi secara up to date.

Pertanggung jawaban dan pelimpahan wewenang:

- a. Pemimpin control intrn dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bertanggung jawab kepada pemimpin cabang.

- b. Dalam hal pemimpin control intrn tidak berada ditempat atau berhalangan melaksanakan tugas dan wewenangnya diambil oleh pimpinan cabang.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

Suatu organisasi tidak akan terlepas dari peran para karyawan. karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi, begitu pula pada PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan. Bagaimanapun modernnya peralatan kantor yang digunakan oleh suatu organisasi/ instansi, apabila para karyawannya tidak dapat melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, maka peralatan yang serba modern itu tidak akan bermakna. Karyawan merupakan unsur pelaksana, penggerak dan penyelenggara secara teknis maupun secara administratif dalam suatu unit organisasi.

Keberhasilan suatu tujuan tidak hanya diukur oleh banyaknya jumlah pegawai, banyaknya dana yang tersedia atau modernnya teknologi yang digunakan, tetapi yang paling penting adalah faktor sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan Untuk lebih jelasnya mengenai data karyawan pada PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan.

Seperti yang diutarakan pada bab sebelumnya, bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak. Dengan jumlah karyawan tersebut penulis mencoba untuk membuat analisis mengenai pengaruh variable motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan. Dari hasil survey di peroleh jumlah sampel 31 responden. Gambaran umum penelitian ini meliputi jenis kelamin, karakteristik umur, pendidikan, dan masa kerja.

5.1.1 Diskripsi Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Distribusi berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	19	61,290%
Perempuan	12	38,709%
Total	31	100%

Sumber Data: Data diolah, 2013

Karyawan PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan yang menjadi responden pada penelitian ini di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase (61,290%), dan perempuan dengan persentase (38,709%). Persentase ini cukup berbeda signifikan antara perempuan dan laki-laki, ini dikarenakan laki-laki menjadi penanggung jawab ekonomi rumah tangga sehingga tingkat kepentingan laki-laki untuk bekerja jauh lebih tinggi dari pada perempuan.

5.1.2 Diskripsi Berdasarkan umur

Secara teoritis faktor umur seseorang mempunyai hubungan dan ketertarikan yang kuat dengan kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Karena itu disajikan pula data umur responden dalam penelitian sebagaimana terdapat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.2 Distribusi berdasarkan umur

Jenis kelamin	Responden	Persentase
20-30	17	54,838%
31-40	10	32,258%
41-50	3	9,677%
51-60	1	3,225%
Jumlah	31	100%

Sumber Data: Data diolah, 2013

Dari tabel dapat diketahui bahwa usia responden antara 20-30 tahun 17 responden dengan presentase (54,838%), sedangkan usia 31-40 tahun 10 responden dengan presentase (32,258%), sedangkan pada usia 41-50 tahun 3 responden dengan presentase (9,677%), dan usia 51-60 tahun 1 responden dengan presentase (3,225%). Rentang usia 20-30 tahun mendominasi karyawan yang ada di Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan, rekrutan karyawan baru mendominasi karyawan yang ada di PT Bang Riau KEPRI Cabang Tembilahan.

5.1.3 Diskripsi Berdasarkan pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Distribusi berdasarkan pendidikan

Jenis kelamin	Responden	Persentase
Sarjana	24	77,419%
SMA Sederajat	7	22,581%
Jumlah	31	100%

Sumber Data: Data olahan, 2013

Responden yang mempunyai pendidikan sarjana lebih mendominasi dalam penelitian ini (77,419%). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar para karyawannya adalah sarjana, karena pekerjaan yang dijalani menuntut pendidikan yang tinggi.

5.1.4 Diskripsi Berdasarkan masa kerja

Berdasarkan identifikasi menurut masa bekerja akan dilihat berapalama para responden bekerja di PT Bank riau KEPRI. Dalam melakukan identifikasi menurut lama bekerja dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Distribusi berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Responden	Persentase
1-5 tahun	15	48,39%
6-10 tahun	13	41,94%
11-15 tahun	1	3,22
16>	2	6,45
Jumlah	31	100%

Sumber Data: Data olahan, 2013

Responden yang masa kerjanya antara 1 sampai 5 tahun terlihat persentasenya paling tinggi (48,39%), dan tidak jauh beda dengan karyawan yang masa kerjanya 6-10 tahun. Berarti dapat kita lihat bahwa percampuran antara karyawan baru dan karyawan yang sudah lama bekerja terlihat disini.

5.2. Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel motivasi, dan kinerja dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel. Menurut Umar (2005:183) menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut:

- 1.0 – 1.80 = sangat rendah/sangat buruk
- 1.81 – 2.60 = rendah/buruk
- 2.61 – 3.40 = sedang/cukup
- 3.41 – 4.20 = baik/tinggi
- 4.21 – 5.00 = sangat baik/sangat tinggi

5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi

Analisa deskripsi terhadap variabel motivasi akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai motivasi dengan indikiator rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi, dimana masing-masing indikaator memiliki 5 pertanyaan. Jadi total seluruhnya adalah 20 pertanyaan dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden menjadi tolak ukurnya. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian.

5.2.1.1 Rasa Aman Dalam Bekerja

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja yang mencakup seperti lingkungan kerja, jaminan kesehatan, dan lain-lain. Berikut ini adalah tabel dengan indikator rasa aman dalam bekerja yang di peroleh dari hasil jawaban responden:

Tabel 5.5 Rasa Aman Dalam Bekerja

No	Pertanyaan	Rataan Skor	indeks
1	Anda merasa aman dalam melakukan setiap pekerjaan anda	4,26	sangat baik
2	Rasa aman mempengaruhi kualitas kerja anda	4,87	sangat baik
3	Anda mendapatkan tunjangan kesehatan yang baik dari perusahaan	4,35	sangat baik
4	Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan	3.90	baik
5	Anda merasa nyaman dalam status pekerjaan/jabatan yang anda pegang saat ini	4,09	Baik
Total		4,29	Sangat baik

Sumber Data: Data olahan, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan telah memberikan rasa aman yang sangat baik bagi

karyaawannya baik itu dalam lingkungan kerja maupun, jaminan kesehatan. Dengan ini karyawan merasa terlindungi dan merasa aman untuk menjalankan aktifitasnya dalam bekerja. Ini dapat dilihat dari rataan indeks skor jawaban responden yang tinggi atau sangat baik.

5.2.1.2 Mendapatkan Gaji Yang Adil

Dalam bekerja mendapatkan imbalan atau gaji merupakan suatu hak bagi karyawan. Gaji yang diperoleh hendaknya seimbang dengan beban kerja yang diberikan, dan dapat dilihat juga dari tingkat pendidikan karyawan, kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan dan ketepatan waktu pemberian gaji mampu memacu semangat karyawan dalam bekerja. Berikut ini adalah tabel dengan indikator mendapatkan gaji yang adil yang di peroleh dari hasil jawaban responden:

Tabel 5.6 Mendapatkan gaji yang adil

No	Pertanyaan	Rataan Skor	indeks
1	Gaji yang anda terima sesuai dengan jabatan anda sekarang	4,35	sangat baik
2	Apakah gaji yang selama ini anda terima sudah sesuai dengan masa kerja anda	3,87	baik
3	Penerimaan gaji tepat pada waktunya	3,96	baik
4	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	4,09	baik
5	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.	4,29	Sangat baik
Total		4,11	baik

Sumber Data: Data olahan, 2013

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa hak dari karyawan PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan yaitu berupa gaji yang adil sudah diterapkan dengan baik dan benar. Ini dapat dilihat dari nilai indeks dari jawaban responden dengan

skor total yaitu 4,11 yang berarti mendapatkan gaji yang adil sudah diterapkan dengan baik oleh PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan.

5.2.1.3 Lingkungan Kerja Yang Menyenangkan

Lingkungn kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, yang kondusif, aman sangat diinginkan karyawan agar bekerja mnjadi lebih nyaman dan baik. Sehingga dalam suatu instansi atau perusahaan sangat diperlukan yang namanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Ini dapat dilihat dari suasana yang menyenangkan, fasilitas pendukung, dan lain-lain. Berikut ini adalah tabel dengan indikator lingkungan kerja yang menyenangkan yang di peroleh dari hasil jawaban responden:

Tabel 5.7 Lingkungan Kerja Yang Menyenangkan

No	Pertanyaan	Rataan Skor	indeks
1	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.	4,48	sangat baik
2	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.	4,29	Sangat baik
3	Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang diberikan sudah memadai	3,77	baik
4	Atasan tidak menjadi momok yang menakutkan	4,26	Sangat baik
5	Pegawai tidak terlalu merasa terbebani dengan pekerjaan	4,26	Sangat baik
Total		4,21	Sangat baik

Sumber Data: Data olahan, 2013

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa lingkungan kerja yang diberikan di PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan sudah sangat baik, ini mampu menunjang kinerja karyawan dan menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5.2.1.4 Penghargaan atas prestasi

Penghargaan atas prestasi merupakan suatu imbalan atas kerja kita selain gaji yang diperoleh. Penghargaan ini bias berupa pujian, promosi jabatan, ataupun berbentuk predikat atau piagam, dimana karyawan yang memiliki kinerja yang lebih atau yang terbaik yang mampu memperolehnya. Penghargaan ini sangat perlu di berikan untuk memotivasi seseorang untuk terus bekerja giat dan berprestasi. Berikut ini adalah tabel dengan indikator penghargaan atas prestasi yang di peroleh dari hasil jawaban responden:

Tabel 5.8 Penghargaan atas prestasi

No	Pertanyaan	Rataan Skor	indeks
1	Karyawan sebaiknya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik dari prestasi kerja yang diraih saat ini	4,19	baik
2	Dengan pujian pegawai menjadi lebih termotivasi	4,00	baik
3	Atasan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	4,00	baik
4	Anda menerima promosi dari perusahaan	3,61	baik
5	Penghargaan dan prestasi yang anda peroleh memberikan motivasi untuk terus bekerja dengan baik	3,84	baik
Total		3,93	baik

Sumber Data: Data olahan, 2013

Dari tabel diatas dapat kita lihat pemberian penghargaan kepada karyawan masuk dalam katagori baik. Pemberian motivasi, dan dorongan dari sesame karyawan telah berjalan dengan baik. Motivasi yang diberikan mampu membuat karyawan terus berprestasi dan bekerja dengan baik.

5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel kinerja

Analisa deskripsi terhadap variabel kinerja akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kinerja dengan indikiator jumlah pekerjaan,

kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja, dimana masing-masing indikator memiliki 5 pertanyaan. Jadi total seluruhnya adalah 25 pertanyaan dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden menjadi tolak ukurnya. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian.

5.2.2.1 Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan. Berikut ini adalah tabel dengan indikator jumlah pekerjaan yang di peroleh dari hasil jawaban responden:

Tabel 5.9 Jumlah Pekerjaan

No	Pertanyaan	Rataan Skor	indeks
1	Karyawan seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja	4,35	Sangat baik
2	Karyawan tidak terbebani dengan jumlah kerja yang telah ditetapkan	4,32	Sangat baik
3	Banyaknya jumlah pekerjaan membuat anda termotivasi bekerja lebih	4,16	Baik
4	Anda bertanggung jawab dengan jumlah pekerjaan yang anda terima	4,52	Sangat baik
5	Anda selalu bersemangat dalam bekerja berapapun jumlah pekerjaan yang diberikan	4,16	Baik
Total		4,30	Sangat baik

Sumber Data: Data olahan, 2013

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa jumlah pekerjaan bukan menjadi momok yang menakutkan. Motivasi yang baik mampu membuat karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan nya dengan baik. Serta tingginya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya menjadi factor utama keberhasilan di PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan. Ini dapat kita lihat dari indeks ukurannya berapada di 4,30 yang menunjukkan sangat baik.

5.2.2.2 Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut. Berikut ini adalah tabel dengan indikator kualitas pekerjaan yang di peroleh dari hasil jawaban responden:

Tabel 5.10 Kualitas Pekerjaan

No	Pertanyaan	Rataan Skor	indeks
1	Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan	4,35	Sangat baik
2	Pegawai pernah ditegur oleh atasan karena pekerjaannya kurang cermat dan teliti	4,38	Sangat baik
3	Apakah hasil kerja yang anda capai diperusahaan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan	4,32	Sangat Baik
4	Partisipasi pegawai dalam menentukan ide-ide selalu diharapkan oleh atasan	4,32	Sangat baik
5	Pegawai memiliki keterampilan khusus dalam menjalankan tugasnya	4,29	sangat Baik
Total		4,33	Sangat baik

Sumber Data: Data olahan, 2013

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa kualitas pekerjaan sangat di jaga dan dimenjadi proriaritas. Ide-ide baru dari karyawan sangat dibutuhkan untuk membuat sesuatu yang baru yang tentunya bermanfaat bagi kelangsungan instansi tersebut. Disini pegawai dituntut memiliki skil atau ktrampilan khusus dalam menyelesaikan tugas-rugasnya. Dari segi kualitas ide-ide maupun ketrampilan PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan tellah memilikinya dalam diri karyawannya. Ini terlihat dari indeks ukuran yaitu sebesar 4,33 atau masuk dalam katagori sangat baik.

5.2.2.3 Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannyapada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berikut ini adalah tabel dengan indikator ketepatan waktu yang di peroleh dari hasil jawaban responden:

Tabel 5.11 Ketepatan Waktu

No	Pertanyaan	Rataan Skor	indeks
1	Pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan	4,48	Sangat baik
2	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai	4,39	Sangat baik
3	waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang ada	4,29	Sangat Baik
4	Pegawai dapat memanfaatkan waktu luang untuk hal-hal yang bermanfaat	4,55	Sangat baik
5	Anda tidak terbebani dalam bekerja dengan batas waktu yang di berikan	4,29	Sangat Baik
Total		4,40	Sangat baik

Dari tabel diatas dapat kita lihat ketepatan waktu sangat diperlukan agar perencanaan kerja yang lain tidak terganggu. Karyawan PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan telah melaksanakan pekerjaan tepat pada waktu yang telah di tentukan. Ini dapat kita lihat dari indek ukur menunjukkan angka 4,40 yang berarti ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan tugasnya sangat baik.

5.2.2.4 Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. Berikut ini adalah tabel dengan indikator kehadiran yang di peroleh dari hasil jawaban responden:

Tabel 5.12 Kehadiran

No	Pertanyaan	Rataan Skor	indeks
1	Karyawan selalu hadir saat jam kerja	4,48	Sangat baik
2	Karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah di tentukan	4,64	Sangat baik
3	Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja	4,67	Sangat baik
4	Absensi tidak dapat di wakikan	4,64	Sangat baik
5	Jumlah kehadiran mempengaruhi dalam penilaian kinerja	4,62	Sangat baik
Total		4,61	Sangat baik

Sumber Data: Data olahan, 2013

Dari tabel diatas dapat kita lihat kehadiran sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Ini dapat dilihat dari tingginya indeks yang menyatakan bahwa kehadiran sangat penting dan dapat mempengaruhi dalam kinerja dan penilaian kinerja itu sendiri. Dari indeks yang ditunjukkan pada tabel di atas didapat sebesar 4,61 ini sangat tinggi hampir mendekati angka 5. Begitu besar dampak kehadiran terhadap kinerja, baik itu penilaiannya, kualitas yang dihasilkan.

5.2.2.5 Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. Berikut ini adalah tabel dengan indikator kemampuan kerja sama yang diperoleh dari hasil jawaban responden:

Tabel 5.13 Kemampuan Kerja Sama

No	Pertanyaan	Rataan Skor	indeks
1	Selalu mampu bekerja sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang telah ditentukan	4,16	baik
2	Karyawan sebaiknya mengutamakan kerjasama di lingkungan kerja.	4,22	Sangat baik
3	Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja	4,38	Sangat baik
4	Pegawai mampu bekerja secara professional walaupun ada masalah	4,19	baik
5	Menghargai pendapat orang lain	4,09	baik
Total		4,21	Sangat baik

Sumber Data: Data olahan, 2013

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa Karyawan PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan secara umum mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja. Pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang diberikan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesarbesarnya.

5.3 Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya bernama corrected item

correlation,. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 31 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,355. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak Valid.

Setelah melakukan pengujian terhadap 31 kuesioner, semua pernyataan sebanyak 45 butir terbukti valid, dimana korelasi diantara pendapat atas pernyataan yang ada lebih besar dari 0,355 (Lampiran) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

5.2.2 Uji reliabilitas variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* () lebih besar ($>$) 0,6 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

TABEL 5.14
Reliabilitas Variabel Motivasi dan Kinerja

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	0.948	Reliabilitas
Kinerja	0.960	Reliabilitas

Sumber: Hasil data penelitian yang telah diolah April 2013

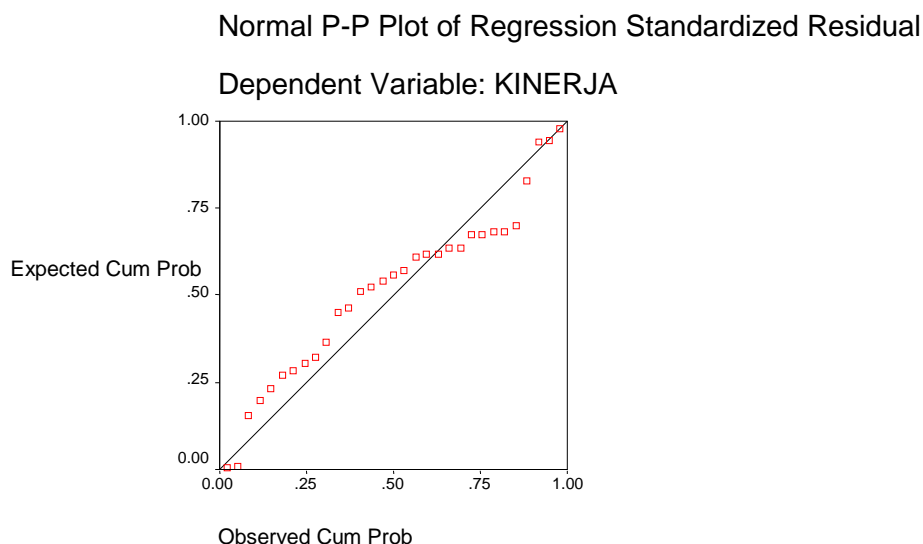
Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel motivasi kerja dan kinerja, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5.3 Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisa regresi sederhana maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis regresi. Pengujian asumsi normalitas data dilakukan pada model regresi yang akan di uji dengan melihat nilai residunya. Jika residunya terdistribusi normal maka nilai sebaran datanya akan terletak disekitar garis diagonal atau mendekati garis lurus diagonal, namun jika data tersebut tersebar menjahui garis lurus diagonal, maka dapat dipastikan bahwa distribusi data tidak normal. Berikut ini hasil uji normalitas data:



Sumber: data olahan SPSS versi 16

Dari grafik *Normalitas probability Plot* dapat dilihat bahwa sebaran data tersebut berada disekitar garis lurus diagonal (tidak terpencar jauh dari garis lurus) maka dapat diartikan persyaratan normalitas bias dipenuhi. Pengujian statistik berupa uji t dapat dilakukan pada penelitian ini.

5.3.2 Uji autokorelasi

Menurut Duwi Priyatno (2009:158) autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat. Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Model regresi dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila:

$dU < DW < (4-dU)$ (sumber: , dimana:

T : Jumlah sampel (n)

K : Jumlah variabel

dL : Batas Bawah Durbin Watson

dU : Batas Atas Durbin Watson

n : sampel

Tabel 5.15 autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.462	10.264	1.956

a. Predictors: (Constant), mot_kerj

b. Dependent Variable: kinerja

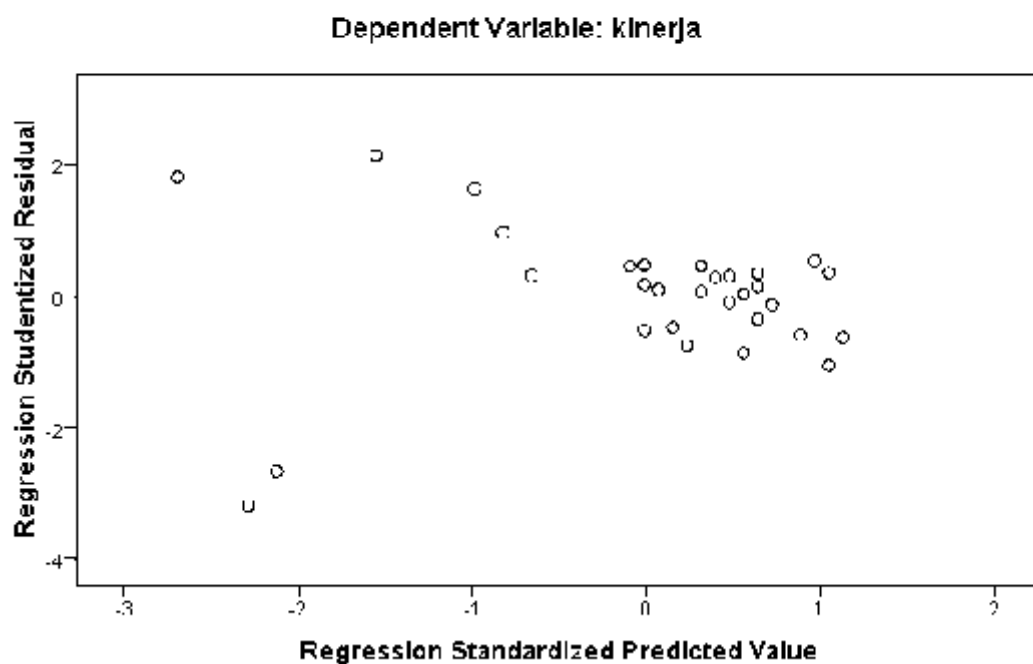
Dari tabel diatas dapat dijelskan bahwa nilai Durbin-Watson pada $\alpha = 5\%$, $n = 31$, $k-1 = 1$ adalah $dL = 1,3630$ (dilihat dari tabel Durbin-Watson), dan $dU = 1,4957$ (dilihat dari tabel Durbin-Watson). Hasil pengolahan data menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,956, dimana nilai tersebut berada diantara dU dan $(4-dU)$ atau $1,4957 < 1,956 < 2,5043$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model ini regresi linier tidak terdapat autokorelasi atau tidak terjadi korelasi di antara kesalahan pengganggu.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno (2009:158) heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Segresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.16 Scatterplot

Scatterplot



Kriteria yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

Jadi, dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur.. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (sumber: Duwi Priyatno, 2009:164, 5 jam belajar olah data dengan SPSS 17).

5.4 Analisis Regresi

Dalam menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisa dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficients* hasil regresi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

5.4.1 Korelasi Variabel X dan Y

Setelah diadakan perhitungan dan pengkategorian terhadap data-data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka penulis mencoba menganalisa dengan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 16. Menurut Sugiyono (2011:184) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 5.17 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koevisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Tinggi

Dengan hasil olahan menggunakan SPSS 16 di dapat korelasi antara variabel X dan Y sebagai berikut:

Tabel 5.18 Korelasi Variabel X dan Y

		KINERJA	MOT_KERJ
Pearson correlation	KINERJA	1.000	.693
	MOT_KERJ	.693	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000
	MOT_KERJ	.000	.
N	KINERJA	31	31
	MOT_KERJ	31	31

Sumber data olahan penelitian menggunakan software SPSS 16

Dari tabel diatas didapat koefisien sebesar 0,693. Maka setah dilihat dari tabel pedoman koevisien korelasi didapat pengaruh motivasi terhadap kinerja cukup kuat. Angka koefisien positif menunjukkan hubungan yang positif, yaitu jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5.4.2. Koefisien Determinasi Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil koefisien determinasi antara motivasi terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 5.19 Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.693 ^a	.480	.462	10.264	.480	26.737	1	29	.000

a. Predictors: (Constant), MOT_KERJ

Tabel diatas menerangkan tentang korelasi antara variabel X dan Y dimana pada kolom R didapat R (koefisien Korelasi) sebesar 0,693 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel X terhadap Y. sedangkan pada kolom R. Square atau R^2 menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan dirubah ke bentuk persen, yang artinya persentase pengaruh variabel X terhadap Y. Nilai R^2 sebesar 0.480, artinya persentase pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 48%, sedangkan sisanya 42% (100%-48%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode ini.

5.5 Analisis Regresi Sederhana

Dalam menganalisis hubungan motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 16, maka diperoleh hasil regresi antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.20 Coefficients

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	43.747	12.809		3.415	.002			
MOT_KERJ	.788	.152	.693	5.171	.000	.693	.693	.693

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data olahan SPSS

Tabel diatas memperlihatkan Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 43.747 + 0.788X \text{ (motivasi kerja)}$$

Pada persamaan diatas adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) adalah 43,747, artinya jika motivasi bernilai 0 (nol) atau tanpa adanya pemberian motivasi kinerja, maka kinerja bernilai 43,747.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b) bernilai positif, yaitu 0,788 , ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi kerja naik (satu satuan) maka akan menyebabkan kenaikan (karena tanda positif) sebesar 0.788 pada kinerja Karyawan.

5.4.3. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%) dan 1 sisi.

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_a diterima).

1. Merumuskan Hipotesis:

H_o : Tidak ada pengaruh X terhadap Y

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan X terhadap Y

2. Menentukan t hitung dan signifikansi.

Dari output didapat t hitung sebesar 5,171 dan signifikansi 0,000

3. Menentukan t tabel

Tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $31 - 2 = 8$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,699 (dilihat dari t tabel).

4. Kriteria pengujian

Jika t hitung < dari t tabel, maka H_o diterima

Jika t hitung > dari t tabel, maka H_o ditolak

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

5. Membuat kesimpulan

Karena nilai t hitung $> t$ tabel ($5,171 > 1,699$) dan signifikansinya $<$ dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Jadi, disimpulkan bahwa motivasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Riau KEPRI Cabang Tembilahan, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat cukup besar dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0.480 atau 48%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.
2. Dari persamaan regresi didapat $Y = 43,747 + 0,788X$. Dimana Variabel motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Konstanta di dapat sebesar 43,747 berarti tanpa adanya pemberian motivasi kerja, maka kinerja adalah sebesar 43,747. Jika variabel motivasi (X) naik (satu-satuan) maka akan menyebabkan kenaikan (karena tanda positif) sebesar 0,788 pada kinerja karyawan.
3. Dari hasil pengujian hipotesis didapat t hitung sebesar 5,171. Dari uji hipotesis tersebut maka hipotesis awal peneliti terjawab, yaitu apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,171 > 1,699$) maka H_a diterima, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja cukup tinggi masih perlu adanya peningkatan dorongan motivasi dari pimpinan. Pimpinan perlu sering berinteraksi menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.
2. Memberikan penghargaan dalam bentuk nyata seperti piagam ataupun hadiah-hadiah sangat lah perlu karena ini merupakan salah satu balas jasa bagi karyawan, yang tentunya berguna untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya
Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai kompensasi terhadap kinerja dengan mengembangkan variabel yang lebih luas, dan bisa menambahkan variabel-variabel yang lainnya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jogjakarta.
- Bangun Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciracas, Jakarta.
- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko, Hanji. 2001. *Manajemen Personalian dan Sumberdaya Manusia, BPFE-YOGYAKARTA*. Yogyakarta.
- Harsono.2001, Sistem Administrasi KEpegawaian, Fokusmedia, Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta 13220.
-2003. *Organisasi dan Motivasi*.PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartika tri rahmawati. 2009. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (Ajb) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2008. *Manajemen SumberDaya Perusahaan*. PT, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta. Bandung
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Andi OFFSET. Yogyakarta
- Robbins, Stephen p, dan Coulter Mery P, 2010, *manajemen*. Erlangga. Jakarta
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Jakarta.H

.....2010. *Metode Penelitian Administrasi Negara*. CV Alfabeta. Bandung

Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jogjakarta.
- Bangun Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciracas, Jakarta.
- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko, Hanji. 2001. *Manajemen Personalian dan Sumberdaya Manusia, BPFE-YOGYAKARTA*. Yogyakarta.
- Harsono.2001, Sistem Administrasi KEpegawaian, Fokusmedia, Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta 13220.
-2003. *Organisasi dan Motivasi*.PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartika tri rahmawati. 2009. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (Ajb) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2008. *Manajemen SumberDaya Perusahaan*. PT, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta. Bandung
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Andi OFFSET. Yogyakarta
- Robbins, Stephen p, dan Coulter Mery P, 2010, *manajemen*. Erlangga. Jakarta
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Jakarta.H

.....2010. *Metode Penelitian Administrasi Negara*. CV Alfabeta. Bandung

Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.